

CHSCT - Ministériel du 14 Avril 2022

Déclaration liminaire

La crise sanitaire que nous traversons depuis maintenant plus de deux ans, a démontré toute la pertinence d'une politique ministérielle de santé au travail de haut niveau et de l'instance qui lui est associée le CHSCT-M, mais à **FO Finances nous en étions convaincus depuis longtemps.**

La loi de transformation de la fonction publique a acté la disparition des CHSCT, pour laisser place à une formation spécialisée du Comité Social d'Administration. Ce sujet même s'il n'est pas à l'ordre du jour de ce CHSCTM, est essentiel et doit être abordé rapidement dans nos instances.

Dans le privé le pendant de la loi TFP, les ordonnances travail de 2017, ont fortement dégradé le dialogue social, avec la fusion des instances représentatives du personnel dans le CSE. Après un mandat, les représentants du personnel sont nombreux à témoigner d'une forte réduction de leurs moyens et d'une dégradation générale du dialogue social. Les craintes exprimées par **FO** sont donc plus que jamais fondées et d'actualité, en particulier le manque de moyens des élus (en termes de temps et de formation) et la disparition d'une instance exclusivement consacrée à ces sujets de santé, sécurité et conditions de travail, le CHSCT.

***FO Finances* revendique donc la remise en place des CHSCT.**

Durant la crise, nous avons tous pu constater voir déplorer la mainmise de de la DGAFP sur la gestion des ministères. La verticalité de l'action publique s'est avérée être un obstacle, alors que cette crise aurait nécessité de prendre les décisions organisationnelles au plus près des préoccupations des agents.

Mais curieusement sur le sujet de l'architecture future des CSA et des Formations Spécialisées (FS), la DGAFP n'a communiqué aucune information. La publication des circulaires et règlement intérieur dédiés sont prévues fin 2022 alors que ces instances seront mises en place en janvier 2023.

***FO Finances* s'inquiète d'un calendrier aussi tardif, alors que nos structures sont en cours d'élaboration des listes de candidats pour les élections professionnelles.**

Par ailleurs, au sein du MEFR, il ne s'agit pas seulement de modifier le nom des instances mais bien de revoir tout le dispositif de la politique santé, sécurité et conditions de travail ministérielle. L'administration a fait le choix de mener un travail préparatoire en interne incluant un temps de consultation des différents acteurs, afin de proposer un schéma d'organisation permettant de maintenir la dynamique et l'efficacité de cette politique.

En effet, de nombreuses interrogations se posent sur la hiérarchie et l'articulation des travaux entre les CSA et les FS.

FO Finances rejoint les constats principaux énoncés dans la fiche préparatoire au groupe de travail du 29 mars :

- ✓ **L'importance de conserver une politique ministérielle de prévention, qui associe les directions à réseaux,**
- ✓ **La redéfinition nécessaire des rôles des acteurs locaux,**
- ✓ **Et les avantages de la mutualisation et du travail transverse local.**

Pour **FO Finances**, **il est en effet, impératif de maintenir cette politique ministérielle, avec un budget dédié et de préserver voir de renforcer notre réseau d'acteurs**, notamment les secrétaires animateurs dont le rôle doit être redéfini. Le Secrétariat Général et les fédérations devront pouvoir s'assurer que les crédits affectés soient bien utilisés pour mettre en œuvre la politique de prévention définie au niveau ministériel.

La question des droits et moyens octroyés aux futurs élus est une question centrale pour le maintien d'un dialogue social de qualité. Sur ce point, les premières orientations prises par les directions ne nous portent pas à l'optimisme que ce soit sur les droits ou les remboursements de frais des suppléants. Titulaires et suppléants doivent avoir les mêmes droits pour assurer la continuité des instances, dans le cadre d'un régime ministériel unique.

FO Finances vous presse de communiquer rapidement les principes retenus et le futur schéma d'organisation de la politique ministérielle SSCT, afin que nous puissions réfléchir collectivement à la mise en œuvre pratique du fonctionnement des nouvelles instances.

Pour la période 2022-2025, le plan santé au travail dans la fonction publique propose de s'appuyer sur un dialogue social intensifié au sein des instances, en mettant à disposition des guides et des modules de formation. Ces outils ne sauraient pallier à la baisse du nombre de représentants du personnel et des droits attachés aux instances.



chacun pour tous avec

